

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 5 имени Герои Советского Союза Г.А. Назарьена»  
г. Рославль

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2022-2024 ГОДЫ

От работодателя:  
Директор школы:



В.А. Тузова/

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
школы

Ю.В. Логутенкова/

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
органе по труду Отдела социальной защиты населения в  
Рославльском районе

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 5 имени Героя Советского Союза Г.А. Назарьева» г. Рославля Смоленской области (в дальнейшем – ОУ).

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ОУ и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законе «Об образовании в Смоленской области», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации», дополнительном соглашении №1 к Региональному отраслевому соглашению между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи и Смоленской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019 – 2022 годы (далее отраслевом Соглашении) и иных нормативных правовых актах.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ОУ, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ОУ (далее ПК ОУ);

- работодатель в лице его представителя – директора ОУ Н.А. Тузовой.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ. Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить ПК ОУ представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3. Стороны согласились в том, что:

1.3.1. Первичная профсоюзная организация ОУ и профсоюзный комитет ОУ выступают в соответствии с уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников ОУ при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приёма и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным вопросам.

1.3.2. Текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников ОУ в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.3.3. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ОУ, расторжения трудового договора с руководителем ОУ. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности ОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации ОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.4. Настоящий коллективный договор устанавливает для работников ОУ условия труда, меры социальной поддержки и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области, отраслевым Соглашением.

1.3.5. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников ОУ.

1.3.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.3.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.3.8. Настоящий коллективный договор открыт для присоединения к нему работников ОУ, не уполномочивших ранее стороны для его заключения.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются

законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, коллективным договором, заключённым в ОУ.

2.2. Трудовые договоры с работниками ОУ заключаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме. Условия трудовых договоров не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ, отраслевым Соглашением и коллективным договором ОУ.

2.3. Трудовой договор с работником ОУ заключается на неопределённый срок, в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения или по соглашению сторон трудового договора, а именно в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных актов, отраслевого Соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов ОУ.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством РФ, отраслевым Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ОУ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ОУ и относящимися к трудовой функции работника.

2.6. Стороны договорились:

2.6.1. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном ОУ с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается работодателем с учётом

мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6.2. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6.3. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же ОУ, а также педагогическим работникам других ОУ и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.6.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения ему возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.6.5. Изменение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же ОУ на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту работу;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после его окончания.

В случаях, указанных в пункте «б», согласие работника не требуется.

2.6.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся,

изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ОУ, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях труда, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны согласились, что:

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников ОУ устанавливаются в соответствии с областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

3.2. Оплата труда работников ОУ осуществляется на основании отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам ОУ в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ. Заработная плата выплачивается работникам ОУ не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. Изменение сроков выплаты заработной платы по согласованию сторон.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьёй 236 ТК РФ.

3.4. Оплата труда педагогических работников ОУ включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) и доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, а также стимулирующие и иные выплаты.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется в зависимости от образования, квалификации, специфики работы работника.

Изменение размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.6. Размеры доплат за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются ОУ в зависимости от результатов работы в пределах имеющихся средств с учётом мнения представляющего органа работника и закрепляются в Положении об установлении надбавок и доплат за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников МБОУ «Средняя школа № 5» (приложение № 2).

3.7. За высокую результативность, качество работы, эффективность деятельности педагогическим работникам в ОУ устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются ОУ в пределах фонда стимулирующих выплат, и закрепляются в Положении об оценке эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «Средняя школа № 5» (приложение № 3).

3.8. ОУ вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.9. Стороны договорились сохранять за работниками заработную плату в полном объёме:

- на период приостановки работы в случаях задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя.

3.10. Стороны договорились производить:

- оплату замещённых уроков не ниже, чем по тарификации, независимо от срока замещения;

- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;

- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора.

В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого Соглашения производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объёме;

Руководителям ОУ составлять графики работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях.

3.11. В целях снижения социальной напряжённости в ОУ прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

Обязательно выдавать всем работникам ОУ расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

3.12. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для педагогических работников исходят из того, что не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков; воспитательная работа в группе продлённого дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими ОУ по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся) кроме случаев их личного согласия.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Для педагогических работников с учётом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (п.5 ст.55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 333 Трудового кодекса РФ), женщинам, работающим в ОУ, расположенных в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, для остальных работников отрасли – 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников ОУ регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором между работником и работодателем.

4.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий в ОУ, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

Расписание уроков составляется с учётом СанПиНов и рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями.

4.4. Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами.

4.5. Администрация ОУ привлекает педагогических работников к дежурству в ОУ. При составлении графика дежурства педагогических работников в ОУ в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в те дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству в ОУ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

4.6. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников ОУ. В это время администрация ОУ вправе привлекать их к педагогической и организационной (воспитательной) работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ОУ привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, с

учётom мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ, по письменному приказу (распоряжению) руководителя ОУ с компенсацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. Работникам ОУ предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией ОУ с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ, а также с учётом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью и частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета ОУ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесён или продлён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- в других случаях, предусмотренных статьёй 124 Трудового кодекса

РФ.

4.9. Продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам ОУ в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.10. 2002 года № 724, составляет 56 календарных дней.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени.

4.10. Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ, в порядке поощрения может предоставлять Работникам дополнительные дни отдыха, в том случае, если в течение текущего учебного года у Работника не имелось дисциплинарных замечаний, и по его вине не было срывов учебно-воспитательного процесса:

- при отсутствии дней нетрудоспособности за период работы с 01 сентября по 31 августа учебного года – 3 дня;
- за профсоюзную работу: членам ПК – до 3 дней.

Они могут суммироваться с ежегодным отпуском или, по желанию работника, предоставляться отдельно, без срыва образовательного процесса.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- вступление в брак работника (детей работника) – 3 дня;
- рождение ребёнка (мужу) – 3 дня;
- проводов сына, мужа в армию – 3 дня;
- смерти близких родственников – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году, но не более 6 дней в месяц.

При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, его продолжительность определяется соглашением сторон, но по желанию работника не менее чем предусматривается статьёй 128 Трудового кодекса РФ с добавлением времени нахождения в пути к месту событий и обратно. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный отпуск не менее 6 дней.

К работникам с ненормированным рабочим днём относятся: директор ОУ, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по хозяйственной работе.

4.12. Педагогическим работникам по возможности может предоставляться один свободный день в неделю для методической работы в случае, если учебная нагрузка работника не превышает 18 (20) недельных часов. В каникулярное время предоставляется единый «методический день» для всех учителей.

4.13. В случае производственной необходимости во время дополнительного отпуска работник может быть вызван для исполнения служебных обязанностей без письменного приказа и согласия работника. Неиспользованные дни должны быть предоставлены в другое, удобное для работодателя и работника время.

4.14. За походы и экскурсии с детьми предоставляются отгулы.

4.15. Педагогическим работникам ОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются уставом ОУ.

4.16. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.17. При наличии путёвки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика в любое время года.

## **5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

5.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников ОУ при реорганизации и ликвидации ОУ;

- рассматривать меры по организации опережающей подготовки и повышению профессионального уровня высвобождаемых работников. При необходимости добиваться полной или частичной компенсации органами службы занятости затрат работодателю на опережающее обучение работников ОУ, высвобождаемых из ОУ;

- предупреждать работников ОУ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией ОУ не менее чем за 3 месяца;

- уведомлять профком ОУ в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 3 месяца до его начала (Областное тарифное соглашение). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ОУ и сокращением численности или штата производить с учётом мнения профкома ОУ.

5.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников ОУ, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в ОУ в случае появления вакантных рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемых ОУ.

5.5. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в ОУ.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией или реорганизацией ОУ, а также сокращением численности его штата, работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объёме предоставляет органам службы занятости, профсоюзному комитету ОУ информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией или реорганизацией ОУ или сокращением численности штата.

5.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в ОУ более 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобождённый председатель ПК;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Стороны считают, что:

6.1.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объёма учебной нагрузки, а также лицам из числа работников ОУ, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают её по основному месту работы.

6.1.2. Работникам ОУ, награждённым ведомственными знаками отличия, а также работникам, награждённым ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, устанавливаются доплаты к ставкам заработной платы (должностным окладам).

## 7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Создать в ОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профсоюзного комитета школы.

7.2. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ.

7.4. Обеспечивать соблюдение работниками ОУ требований, правил и инструкций по охране труда.

7.5. При содействии профсоюзного комитета ОУ проводить систематическое обучение различных категорий работников ОУ по вопросам охраны труда, ТБ, сохранности жизни и здоровья обучающихся. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда 1 раз в 3 года.

7.6. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда (по мере выделения средств), предупреждающих производственный травматизм. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктаж, и других материалов за счёт школы.

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников.

7.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных ежегодных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

7.10. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую

работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.12. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых работников ОУ и их детей.

7.13. В случае ухудшения условий труда и учёбы (низкий температурный режим, отсутствие нормальной освещённости в классах и др.) профсоюзный комитет ОУ вправе ставить вопрос перед работодателем о приостановке выполнения работы до устранения выявленных причин.

7.14. Обеспечить к 15 августа текущего года проведение необходимых мероприятий по подготовке зданий к работе в зимних условиях.

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА ОУ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Права и гарантии первичной профсоюзной организации ОУ определяются Трудовым кодексом РФ, законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ, законом Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом отраслевого соглашения между Департаментом Смоленской области по образованию и науке и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2017 годы.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатели и их законные представители в соответствии с законодательством:

8.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

8.2.2. Предоставляют Профкому ОУ бесплатно необходимое помещение для работы Профкома и для проведения собраний работников, а также имеющиеся средства связи.

8.2.3. Предоставляют Профкому ОУ по его запросу информацию, ведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания и другим социально-экономическим вопросам.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.4. Стороны признают гарантии для избранных в Профком ОУ работников, не освобождённых от основной работы, в том числе:

8.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома ОУ, членами которого они являются, Председатель Профкома ОУ – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профкома ОУ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома ОУ, членами которого они являются, а Председателя Профкома ОУ – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4.3 Члены Профкома ОУ на время участия в работе собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

8.5. Работа в качестве Председателя Профкома ОУ и в составе Профкома ОУ признаётся значимой для деятельности ОУ и принимается во внимание при поощрении работников ОУ.

8.6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав Профкома ОУ, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации ОУ, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством РФ предусмотрена возможность увольнения.

8.7. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ОУ**

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2. Своевременно рассматривать жалобы и обращения членов Профсоюза и, в случае необходимости, принимать меры по защите их прав и интересов.

9.3. Оказывать материальную помощь семьям работников ОУ, оказавшимся в тяжёлом положении, в виде приобретения путёвок для детей членов Профсоюза, новогодних подарков, билетов на культурно-массовые мероприятия.

9.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

9.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов школы.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.10. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и пр.

9.11. Участвовать в работе комиссий ОУ по тарификации, охране труда и др.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ОУ.

9.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-здоровительную работу в ОУ.

## **10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет труда и социального развития Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области.

10.2. Стороны договора совместно:

- разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

- рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего коллективного договора виновная сторона (лица) несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

10.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

10.5. Переговоры сторон настоящего коллективного договора по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Средняя школа № 5».
2. Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «Средняя школа № 5».
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
5. Протокол общего собрания о принятии Коллективного договора.
6. Общие сведения об организации: ОКПО, юридический адрес, вышестоящая организация, форма собственности, отрасль, телефон.